VAD

alcohol en arbeid

I N H O U D

VOORWOORD

INLEIDING
1. Alkohol als sociaal gegeven
2. Alkohol aanvaard
3. Alkohol verworpen
4. Alkohol aanpakken

1. PROBLEEMSCHETS
1.1. Terminologie
1.2. Aard en omvang
1.3. Alkoholgebruik: er is altijd wel een reden.
1.4. Alkoholmisbruik: de gevolgen.

2. ANALYSE VAN DE HUIDIGE SITUATIE
2.1. De Indikatoren
2.2. Modellen van onderzoek
Provinciaal Veiligheidsinstituut Antwerpen
EBES
Bedrijfsonderzoek West-Vlaanderen
Bedrijfsonderzoek Limburg
Provinciebestuur Brabant

3. RICHTLIJNEN TOT EEN ALKOHOLBELEID
3.1. Uitgangspunten
3.2. Konkrete uitwerking van een alkoholbeleid.
3.2.1. Voorlichting en vorming
3.2.2. Signaleren en opvangen van alkoholproblemen
3.2.3. Reglementering

SLOT

BRONNEN

KONTAKTADRESSEN

VOORWOORD

Geachte Mevrouw,
Geachte Mijnheer,

Voor u ligt het werkboek ALKOHOL EN ARBEID, een uitgave gerealiseerd door de stuurgroep Alkohol en Arbeid van de Vereniging voor Alkohol- en andere Drugproblemen.

Op 18 april 1986 organiseerde de V.A.D. te Overijse een studiedag «Alkoholgebruik in en om het werk». Deze studiedag kende een enorm sukses en heeft zowel in werkmilieus als in hulpverleningscircuits heel wat losgewerkt.

Sindsdien kwamen er bij de V.A.D. diverse verzoeken voor informatie en het opzetten van een alkoholprogramma. Mede dankzij deze ervaringen kunnen wij u vandaag dit werkboek voorleggen.

Met deze publikatie willen wij de verschillende verantwoordelijken van een werkorganisatie kennis laten maken met de alkohol- en arbeidsproblematiek.

Misschien is binnen uw organisatie reeds de idee gegroeid dit thema aan te pakken, maar ontbreekt u de nodige informatie en begeleiding. Hiermee trachten we een antwoord te geven op een aantal vragen die velen onder u wellicht bij deze problematiek ondervinden.

Voor meer informatie omtrent deze uitgave, alsook inlichtingen over mogelijke alkohol- en arbeidsprojekten verwijs ik tenslotte graag naar de samenstellers van dit werkboek.

Dr. Stan Ansoms
Voorzitter V.A.D.

INLEIDING

1. Alkohol als sociaal gegeven

Reeds in de oude tijden werd het gebruik van alkohol beschreven. Vaak citeert men uit de Bijbelse geschiedenis de dronken Noë of denkt men aan Bacchus, God van de Wijn. Minder bekend is echter, dat Alexander de Grote een zware alkoholist was en dat de keizer van Tiberië zoveel dronk dat hij de bijnaam «Biberius» kreeg.
Van overleveringen weten we ook dat in China en Egypte drinkgewoonten bestonden die bij feesten ongehoorde vormen aannamen. Dichter bij ons kan men koningen, generaals, ministers, priesters, zelfs pausen die overmatig dronken, niet meer tellen. Zo waren bijvoorbeeld Alexander V, Nicolas V en Leo X doorgewinterde «dronkaards».

2. Alkohol aanvaard

Hoewel het gebruik van alkoholhoudende dranken zich min of meer lijkt te stabiliseren, wordt per hoofd van de bevolking in België toch nog 10,7 liter pure alkohol per jaar gebruikt. Dat betekent in elk geval dat iedereen wel eens in aanraking komt met alkohol. Een glas drinken is een sociale aangelegenheid. Alkohol drinken is niet alleen geaccepteerd, het wordt in de omgang van jongsaf aangeleerd en wordt bij sommige gelegenheden algemeen verwacht. Wie op fuifjes geen druppel aanraakt, is een «droogstoppel». Wie wel een glaasje lust, een graag geziene gast. Gelukkig blijven de meesten ook bij dit zogenaamd sociaal drinken. Dit wil zeggen: men drinkt, maar enkel bij speciale gelegenheid en met mate, zonder zichzelf of anderen te benadelen. Anderen echter, en dat is geen geringe groep, overdrijven wat betreft frekwentie en hoeveelheid. Zonder echt verslaafd te zijn, stellen ze zich toch dikwijls bloot aan allerlei negatieve gevolgen (o.a. dronkenschap, toenemende lichamelijke ongemakken, enz.). Negatieve gevolgen, zowel voor henzelf als voor anderen. Met andere woorden: wie alkohol gebruikt draagt niet alleen een grote verantwoordelijkheid voor zichzelf, maar ook voor z'n omgeving (gezin, familie, kollega's).

3. Alkohol verworpen

In onze kultuur is er een ambivalente houding tegenover alkohol. Het drinken wordt, uiteraard niet in het minst door de alkoholindustrie, algemeen aangemoedigd. Een glaasje drinken is gezellig. Stevige drinkers zijn stoere mannen... Wordt dat stevig drinken echter een probleem, dan wordt er met de vinger gewezen. Mensen met zware drankproblemen worden gemeden. En als ze door de drank een ongeval veroorzaken, dan worden ze helemaal misprezen. Drinken is dus geen schande, maar door de drank schade aanrichten wel. Alsof de twee niet onlosmakelijk verbonden zijn... Iedereen die onverstandig met drank omgaat, kan vroeg of laat in moeilijkheden komen. Dezelfde ambivalente houding vind je ook terug in de werksituatie. Het gebruik van alkohol op het werk heeft altijd bestaan. Misbruik wordt

zoveel mogelijk geïndividualiseerd en zo lang mogelijk verdekt gehouden. Toch is dit één van de meest problematische aspekten van de drankkultuur. Alkoholgebruik wordt tot op grote hoogte toegestaan, zelfs misbruik wordt door de vingers gezien, tot op het moment dat de drinker zijn probleem gewoonweg niet meer kan verbergen. Als iemand eenmaal de rust verstoort, dronken door de gang loopt of klanten hindert, breekt de tolerantie en slaat ze om in een scherp negatief oordeel.

4. Alkohol aanpakken

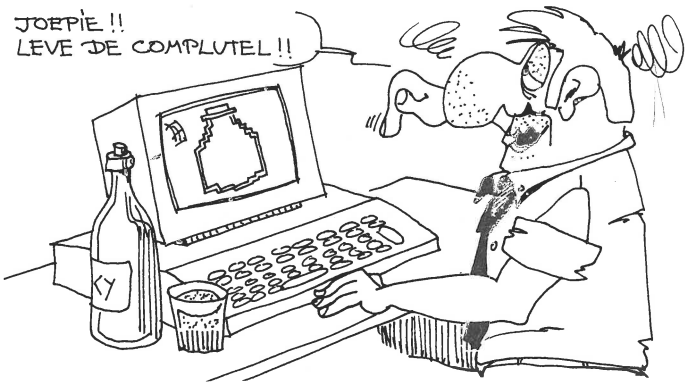
Zeer terecht is in het verleden aktie gevoerd tegen mistoestanden waarbij bijvoorbeeld lonen werden uitbetaald in cafés, om daarna gedeeltelijk in alkohol te worden omgezet. Dit bestaat vandaag de dag gelukkig niet meer. Tenminste niet in die vorm. Want wie heeft er nog nooit gehoord van premies, in de vorm van alkohol?

Aan dit soort gebruiken moet iets gedaan worden, want alkohol op het werk komt meer voor dan men denkt. Werknemers die daardoor in problemen komen zijn talrijk. Het wordt tijd dat men dit feit nuchter erkent en het onderwerp niet langer als een taboe beschouwt.

Het verband tussen alkohol en arbeid is de laatste tijd wel een stuk bespreekbaarder geworden. Ekonomische of zakelijke motieven hebben daartoe de aanzet gegeven. Een werknemer die drinkt komt vaak zijn afspraken niet na, is een lastige kollega. Iemand vervangen is, zeker in hogere kategorieën, heel duur. Vandaar dat men meer en meer het probleem probeert te voorkomen of te verhelpen.

Wij opteren voor een preventiebeleid waarin herkenning en oplossing van dergelijke problemen een belangrijke plaats innemen. Welke invalshoek men ook kiest, de noodzaak om er iets aan te doen bestaat. Zowel management als vakbonden hebben een toenemende belangstelling voor dit onderwerp en hebben hierin, samen met de deskundigen, een belangrijke taak.

In de volgende hoofdstukken worden de peilers van dergelijk preventiebeleid uitgewerkt.



1. PROBLEEMSCHETS

1.1. Terminologie

Er komen verschillende vormen van drankgebruik voor:
- Slechts weinigen kiezen voor *geheelonthouding.*
- De overgrote meerderheid drinkt alkohol, maar met mate (zogenaamd geïntegreerd gebruik of *sociaal drinken*). Men drinkt enkel op bepaalde kultuurgebonden momenten, zonder zichzelf of anderen te benadelen.
- Velen overdrijven echter qua frekwentie en/of hoeveelheid *(excessief drinken).* Zonder echt afhankelijk te zijn van de alkohol, stellen zij zich toch bloot aan mogelijke negatieve gevolgen (o.a. akute intoxikaties of dronkenschap, toenemende lichamelijke ongemakken, familiale en werkproblemen). Dit overmatig drinken schijnt echter bij velen «probleemloos» in het verlengde van sociaal drinken te liggen (hevige sociale drinkers).
- Anderen drinken overmatig als reaktie op tijdelijke interne of externe spanningen.
- Bij een groot aantal personen neemt het drinken en de daarbijhorende psychische en/of fysieke afhankelijkheid extreme vormen aan (o.a. kontroleverlies, onweerstaanbare drang tot drinken).

In funktie van de afhankelijkheid van alkohol, kunnen we deze verschillende vormen van drinken situeren op een kontinue lijn,gaande van normaal drinken, via excessief en probleemdrinken*, tot vergevorderd chronisch alkoholisme.

* De term «probleemdrinken» zoals hij in de volgende hoofdstukken voorkomt, wordt hier geïnterpreteerd in de ruimste zin van het woord. D.w.z. excessief alkoholgebruik, gepaard gaande met lichamelijke, geestelijke of sociale problemen voor de drinker zelf of voor anderen.

1.2. Aard en omvang

Wanneer men in België en Nederland de konsumptiecijfers van alkoholhoudende dranken wat meer genuanceerd onderzoekt, dan stelt men vast dat er tussen 1960 en 1980 zeer markante wijzigingen en verschuivingen optraden.

Alkoholgebruik per persoon per jaar (in liters zuivere alkohol)				
	België	Nederland	Frankrijk	USA
1960	6.4	2.6	17.5	5.2
1970	8.9	5.6	16.2	6.7
1980	10.8	8.8	14.9	8.2
1987	10.7	8.3	13.0	7.6

Bron: Produktschap voor gedistilleerde dranken, Schiedam (1).

Uiteraard moet men vooreerst onderstrepen dat het globale alkoholgebruik sterk toegenomen is, met weliswaar een zekere stagnatie vanaf de jaren '70 en later zelfs een lichte achteruitgang.
In Nederland was de stijging relatief sterker dan in België, wat tendele toe te schrijven is aan de sterke toename van het bierverbruik. Bovendien was er eveneens een duidelijke toename van het verbruik van wijn en gedistilleerde drank, een toename die zelfs langer aanhield dan die van het bierverbruik.
België daarentegen is traditioneel een «bierland» en het globale bierverbruik is er sinds jaren nagenoeg stabiel gebleven, zelfs licht gedaald gedurende de laatste jaren. De stijging van de globale alkohol konsumptie wordt hier dus niet zozeer bepaald door het bierverbruik maar vooral doordat men sinds 1960 twee tot drie keer meer wijn en sterke dranken verbruikt.

Voor België was het gemiddelde gebruik per hoofd van de bevolking, alle alkoholhoudende dranken samen (bier, wijn en sterke dranken), de laatste drie jaar ongeveer 10,7 liter pure alkohol. Dit is lager dan in Frankrijk (13 liter), maar hoger dan in Nederland (8,5 liter) en de V.S.A. (7,6 liter).

1.3. Alkoholgebruik: er is altijd wel een reden.

Mensen drinken om allerlei redenen. Omdat er iets te vieren valt, omdat het gezellig is, omdat men dan makkelijker praat...
Alkohol is wellicht één van de meest gegeerde drugs ter wereld.

Ook om en rond het werk worden tal van gelegenheden aangegrepen om alkohol te gebruiken:
- onderweg van en naar het werk.
- tijdens de pauze.
- bij onderhandelingen, vergaderingen, afsluiten van kontrakten,zakenlunchen, onthaal van klanten en vertegenwoordigers.
- bij zware fysieke arbeid en/of psychische spanning.
- ter onderbreking bij lange autoritten.
- op feestjes, recepties, verjaardagen, op pensioenstelling, enz.
- bovendien wordt alkohol nog vaak kado gedaan, zelfs... geleverd aan huis ter bedanking voor een dienst, een herstelling, levering, enz.

Vaak leidt alkoholgebruik ook tot misbruik.

1.4. Alkoholmisbruik: de gevolgen.

Alkoholmisbruik heeft zijn gevolgen, niet alleen voor het individu, maar ook voor zijn familie, vriendenkring en... kollega's. Naast gezondheidsproblemen zijn er *meestal* moeilijkheden op *familiaal vlak:* ruzies, vervreemding, zelfs een relatiebreuk en uiteraard de negatieve invloed van dit alles op de kinderen enz.

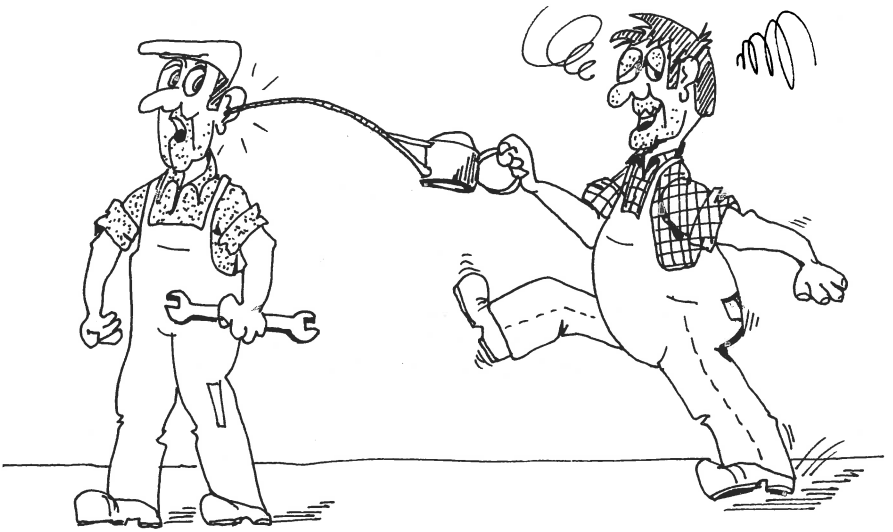
Niet zelden komt men in aanraking met het gerecht, al is het maar bij een verkeersongeval. Op internationaal vlak is men het erover eens dat in 30 à 40% van de ongevallen alkohol een rol speelt (2). Vaak leidt dit alles tot ernstige financiële moeilijkheden. Ondertussen verliest men

zijn vrienden en geraakt men uiteindelijk gemarginaliseerd.

Ook op professioneel gebied komen er problemen:
- regelmatig te laat komen
- veelvuldige afwezigheid
- foutieve beslissingen
- afnemende arbeidsprestaties
- meer afwezigheid door «ziekte»
- teruglopende kwaliteit van het werk
- toenemend risiko voor arbeidsongevallen
- verslechtering van de sociale relaties
- mogelijkheid tot ontslag
- ...

Dit alles werkt arbeidsverstorend en kan de ganse leef- en werkwereld rond een persoon ontwrichten.

Tot voor kort schonk men in het bedrijfsleven weinig aandacht aan de gevolgen van alkoholmisbruik. Toch kan men stellen dat met het stijgen van het alkoholgebruik het aantal gevallen toeneemt waarin zich alkoholproblemen voordoen, dus ook in de werksituatie. De I.L.O. (International Labour Organisation) heeft op grond van onderzoek in diverse landen gekonkludeerd dat 7 op 10 probleemdrinkers werk hebben. Volgens het Stanford Research Institute gaat 25 % van het salaris van een probleemdrinker verloren. Al naargelang de aard en de struktuur van de arbeidssituatie en de samenstelling van de beroepsgemeenschap drinkt 5 tot 6 % van de beroepsbevolking problematisch. Het overmatig alkoholgebruik is van invloed op de arbeidsprestaties en het werkklimaat, waarvan op den duur zowel werkgever als werknemer de dupe worden.



2. ANALYSE VAN DE HUIDIGE SITUATIE.

2.1. De indikatoren

Om de aktuele situatie binnen een bedrijf te toetsen, kan men verschillende indikatoren hanteren. In hoeverre alkohol in uw bedrijf een probleem zou (kunnen) vormen, kunt u merken aan:

a. Het aantal probleemdrinkers dat in de laatste drie jaar bekend staat bij de personeelsdienst of in de bedrijfsgezondheidsdienst.

b. De faktoren die probleemdrinken in de hand werken:

- onregelmatige werktijden
- de bedrijfskultuur m.b.t. alkoholgebruik
- sociale kontrole
- spanning in het werk
- konflikten met klanten
- beschikbaarheid van alkohol op het werk
- zwaar, ééntonig, stoffig werk
- andere...

c. Het ziekteverzuim, dat bij probleemdrinkers twee- tot zesmaal zo hoog is als bij sociale drinkers.

Kortdurend, maar frekwent ziekteverzuim kan een indikatie zijn van beginnende alkoholproblemen. Langdurig verzuim vindt vooral plaats wanneer het drankprobleem vergevorderd is.

Overleg met een kontrolerend geneesheer is hierbij van groot belang.

Konkreet betekent dit:

- ziekteverzuim ..%., eventueel gepreciseerd naar afdelingen.
- kortdurend, langdurig verzuim (in mandagen)
- ander arbeidsverzuim:.....

d. Het aantal bedrijfsongevallen, die twee tot drie maal meer voorkomen bij werknemers met drankproblemen. Het soort werk is natuurlijk een belangrijke faktor bij de kans op ongevallen door alkoholmisbruik. Er moet echter niet enkel worden gedacht aan het verkeerd bedienen van apparatuur: verkeerde beslissingen op managementsniveau kunnen voor een onderneming eveneens ernstige konsekwenties hebben. Konkreet betekent dit:

- totaal aantal arbeidsongevallen.
- aantal arbeidsongevallen met gekonstateerd alkoholgebruik.
- schatting percentage ongevallen waarbij alkohol een rol speelt:....%

e. Het werkklimaat dat, onder invloed van probleemdrinkers, vaak verslecht.

Het alkoholgebruik roept negatieve reakties op. Op een gegeven moment zal de sociale omgeving afwijzend reageren. Ruzies en een verslechterde werksfeer in de ploeg of de afdeling zullen het gevolg zijn.

Zonder volledig te zijn, worden hier een aantal indikatoren beschreven die een inzicht kunnen geven in de relatie tussen alkoholgebruik op en rond het werk, op de komponenten mens en arbeid.

2.2. Modellen van onderzoek

In België zijn in een aantal bedrijven exploratieve onderzoeken uitgevoerd. Meestal gaat het hier om terreinverkenningen waarin door middel van vragenlijsten werd nagegaan in welke mate het bedrijf te maken heeft met alkoholproblemen, hoe en wie deze benadert en welke initiatieven dienaangaande, preventief of kuratief, genomen kunnen worden.

De vragenlijsten die hierbij gehanteerd werden en konkrete resultaten van deze onderzoeken kan u aanvragen bij de samenstellers van dit werkboek.

2.2.1. Provinciaal Veiligheidsinstituut Antwerpen

In het kader van een opleiding veiligheidskunde (niveau 1 - UIA) werd er in 1984 aan het Provinciaal Veiligheidsinstituut een eindwerk gemaakt ALKOHOLISME BIJ HET WERK. Hiervoor werden 160 kursisten aangesproken. Tevens werden de arbeidsgeneesheren van betreffende ondernemingen verzocht het enquêteformulier in te vullen. Van de 160 kursisten antwoordden er 54 en 23 arbeidsgeneesheren stuurden het formulier terug. De reakties kwamen uit diverse sektoren. (3)

2.2.2. EBES

In 1984 werd de enquête 'Alkoholisme bij het werk' van het Provinciaal Veiligheidsinstituut van Antwerpen afgenomen bij de arbeidsgeneesheren, sociaal assistenten en diensthoofden V.G.V..

Het afnemen van deze enquête betekende in elk geval de start van een breed opgezette preventiecampagne gericht naar de verschillende elektriciteitscentrales en distributiecentra.

2.2.3. Bedrijfsonderzoek West-Vlaanderen

Dit onderzoek bestaat uit twee delen.
Een vooronderzoek onder de vorm van een schriftelijke enquête (178 bedrijven) en een veldonderzoek bestaande uit 35 interviews. Dit onderzoek was het resultaat van een samenwerkingsverband tussen het Westvlaams Coördinatiecomité voor Alkohol- en andere Drugproblemen en het Provinciaal Comité van West-Vlaanderen voor de Bevordering van de arbeid.

2.2.4. Bedrijfsonderzoek Limburg

Op initiatief van de Provinciale Dienst voor Volksgezondheid en het Centrum voor Alkohol- en andere Drugproblemen v.z.w. startte in Limburg begin 1985 een werking rond het thema 'Alkohol en Werk'. In het kader van deze werking werd een explorerend onderzoek gedaan met betrekking tot dit thema in een vijftigtal Limburgse bedrijven, hetgeen nadien leidde tot een aantal voorlichtingsbijeenkomsten op provinciaal niveau.

2.2.5. Provinciebestuur Brabant

In aansluiting op de studiedag 'Alkoholgebruik in en om het werk', door de V.A.D. georganiseerd op 18.04.86, werd gestart met de voorbereidingen voor het opzetten van een alkoholcampagne. In een eerste fase werden een aantal beleidsverantwoordelijken ondervraagd, voornamelijk om een beter zicht te krijgen op de interne situatie.
Nadien volgde er een vormingscyclus voor het opleiden van sleutelfiguren in funktie van de voorlichtingscampagne. Dit projekt loopt in samenwerking met het C.C.A.D., Comité de Concertation sur l'Alcool et les autres Drogues.

3. RICHTLIJNEN TOT EEN ALKOHOLBELEID

3.1. Uitgangspunten

Vooraleer een bedrijf de stap zet naar de konkrete uitwerking van een alkoholbeleid, is het van essentieel belang dat alle betrokkenen (direktie, sociale dienst, personeelsdienst, werknemersafgevaardigden, bedrijfsgezondheidsdienst, ...) een konsensus bereiken omtrent volgende uitganspunten en aanvaarden om:

* een maatschappelijke verantwoordelijkheid voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te nemen.
* het alkoholgebruik en problematisch drinken uit de taboesfeer te halen en bespreekbaar te stellen.
* voorlichting te geven over dit onderwerp
* een reglement op te stellen ten aanzien van intern alkoholgebruik en alkoholproblemen.
* een konkreet hulpverleningsaanbod uit te werken, indien noodzakelijk met de toepassing van een discipline- en ontslagbeleid, met zoveel mogelijk waarborgen voor de privacy van de betrokkenen; gegevens zullen strikt vertrouwelijk behandeld worden, konform de regels ten aanzien van medische gegevens.
* de interventie van het bedrijf met betrekking tot de alkoholproblematiek tot de effekten van dit gebruik op de arbeidsprestaties te beperken.

DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING

Het succes van dergelijk alkoholbeleid wordt grotendeels bepaald door de deskundigheid van de betrokkenen. Kennis over alkohol, de gevolgen van alkoholgebruik en -misbruik in de werksituatie, mogelijkheden voor hulpverlening zowel in als buiten het bedrijf, vaardigheden om met probleemdrinkers om te gaan, zijn hierbij van essentieel belang.

3.2. Konkrete uitwerking van een alkoholbeleid.

Het is heel belangrijk om vooraf te bepalen in hoeverre een alkoholbeleid haalbaar is in de organisatie. Dit moet kaderen in een preventiestrategie als onderdeel van een algemeen personeelsbeleid. Kennis van en inzicht in de alkoholproblematiek zijn essentieel,maar volstaan niet. Voor de onderneming is het van primordiaal belang om de problematiek van alkoholgebruik en -misbruik bespreekbaar te maken. Dit vraagt een samenwerking tussen de diverse disciplines die betrokken zijn bij de veiligheid, gezondheid en het welzijn op het werk. Dit gesprek kan leiden tot een alkoholbeleid, als onderdeel van het personeelsbeleid of sociaal beleid indien het een grote onderneming betreft of tot een gezamenlijke aanpak voor kleinere organisaties. Hierna volgt een beschrijving van het kader waarbinnen een alkoholbeleid te ontwikkelen is.

3.2.1. Voorlichting en vorming

Doelstellingen

- Foutieve opvattingen over alkohol wegnemen.
- Een klimaat scheppen waarin alkoholgebruik en -misbruik bespreekbaar wordt.
- Een juiste mentaliteit scheppen t.a.v. de alkoholproblematiek.
- De bekendheid van de problematiek verhogen.
- Doeltreffende aanpak van alkohol en alkoholproblemen.

Konkrete aanpak

- Enquêtes, interessepeilingen.
- Informatiebijeenkomsten.
- Vormingssessies.
- Verspreiden van infomateriaal.
- Artikels in het personeelsblad van het bedrijf.
- Verspreiden van affiches en folders met duidelijke slogans.

Doelgroep

- Arbeidsgeneeskundige dienst, dienst Veiligheid en Gezondheid, personeelsdienst, sociale dienst.
- Direktie, kaderpersoneel, direkte chef.
- Werknemers.

Geen éénmalig feit.

Het is duidelijk dat éénmalige voorlichting weinig zin heeft, als het niet opgenomen is in een breder programma op langere termijn. Wil men enige kans op sukses hebben, moet alkoholpreventie kaderen in een algemeen beleid omtrent veiligheid en gezondheid. Voor de uitwerking van dergelijke preventiekampagnes kan men beroep doen op externe deskundigen.

3.2.2. Signaleren en opvangen van alkoholproblemen

Introduktie

Wie werknemers met een drankprobleem wil opvangen, moet met verschillende aspekten rekening houden.
Het kan zowel voor de drinker als voor zijn omgeving een verrassing betekenen dat de werkgever zich met zijn probleem gaat bemoeien. Men verwacht eerder dat de zaak toegedekt wordt, vooral omdat de drinker zelf zich zal blijven verschuilen achter een muur van ontkenning. Toch kan het drankprobleem precies in het werkmidden, waar men tenslotte een groot deel van zijn leven doorbrengt, doeltreffend worden aangepakt. Het volstaat de signalen op tijd te herkennen en het probleem op konstruktieve wijze te benaderen, wil men de werknemer opnieuw motiveren. Hoe eerder er gestart wordt met hulp, hoe groter de kans op sukses.

Hoe herkennen?

De drinker zal zelden zelf zijn probleem komen aangeven. Toch bestaan er een aantal steeds wederkerende signalen die er op wijzen dat er problemen zijn.
Mensen met een drankprobleem zijn vaak lichamelijk niet in beste vorm: maag- en darmklachten, vermoeidheid, slechte konditie en veelvuldige kleine ziekten zijn een teken aan de wand. Vaak komen daar ook psychische problemen bij: slapeloosheid, angst- en schuldgevoelens, konflikten met omgeving en gezin en daaruit voortvloeiend isolement. De werkprestaties zullen afnemen. De werksfeer gaat erop achteruit. Arbeidsongevallen, verslapte koncentratie, vergetelheid en verzuim zijn duidelijke signalen. Het drinken van, zelfs ruiken naar alkohol op ongewone momenten van de dag zal uw vermoedens alleen maar bevestigen.

Wie signaleert?

Velen beroepen er zich op dat drankgebruik een privézaak is. Dat is ook zo, zolang deze privézaak geen gevolgen heeft voor de werksituatie. Mensen met alkoholproblemen zijn er echter bij gebaat dat er eerlijk over hun gedrag en de gevolgen daarvan gepraat wordt. Zo'n persoonlijk gesprek kan best gevoerd worden door een chef of een verantwoordelijke voor arbeidsprestaties, veiligheid of gezondheid. Als het bedrijf een arts, maatschappelijk werker of personeelswerker heeft, kan die in de aanpak betrokken worden. Een direkte chef kan weliswaar optreden en grenzen stellen in verband met feiten die het werk rechtstreeks aanbelangen, hij hoeft echter geen oordeel te vellen over het drankprobleem.

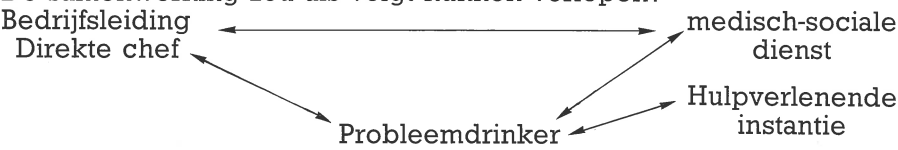
Hoe signaleren naar de betrokkene?

- Vooraleer iemand aan te spreken, maakt men best een schriftelijk rapport op over de arbeidsprestaties. Wees daarin zo konkreet en zo volledig mogelijk.
- Presenteer in een gesprek deze feiten en laat het vermoeden van een drankprobleem vallen.
- Spreek eerlijk en open.
- Ook al ontkent de drinker zijn probleem, u kan hem alleszins een aantal feitelijke gegevens voorleggen.
- Dit sluit echter niet uit dat het gesprek vertrouwelijk en begripvol kan verlopen.
- Ga geen diskussie aan over het feit of de drank al dan niet een probleem vormt. Dit is de verantwoordelijkheid van het medisch-sociaal team.
- Probeer niet zelf een hulpverlenende rol te spelen. Al te veel begrip bemoeilijkt het nemen van maatregelen.
- Stel de drinker voor de keuze: een disciplinaire maatregel of aangepaste hulp.
- Bouw een hersteltermijn in en stel een evaluatiegesprek voor.
- Leg dit alles ook schriftelijk vast.

- Na voldoende waarschuwingen moeten de disciplinaire maatregelen genomen worden, zoals afgesproken.

Samenwerking tussen bedrijf en hulpverlening.

De betrokkene die bij de hulpverlening terecht komt, heeft de garantie dat privégesprekken vertrouwelijk zijn. Een werkgever die zijn personeel een behandeling voorstelt, mag zich niet inlaten met de behandeling zelf, wil hij de hulpverlening niet ondergraven.
Anderzijds hoeft de hulpverlener zich niet in te laten met problemen uit de werksituatie.
De samenwerking zou als volgt kunnen verlopen:



De bedrijfsleiding zelf treedt enkel op met middelen die binnen het arbeidsreglement van toepassing zijn. Voor uitdieping van het probleem, richt zij zich tot de medisch-sociale dienst. Bij het ontbreken van deze dienst zou men zich kunnen wenden tot bv. een interbedrijfsgeneeskundige dienst, een sociale dienst of eventueel een vertrouwenspersoon (binnen of buiten het bedrijf). De bedrijfsgezondheidsdienst, de sociale of personeelsdienst (met zwijgplicht) bekleden een sleutelpositie in het hulpverleningsprogramma. Deze verwijst naar een behandelende instantie, houdt daar kontakten mee en volgt samen met de bedrijfsleiding het verloop van de arbeidsprestaties.

Externe hulpverlening

Voor hulp bij alkoholproblemen kan men o.a. terecht bij:
- ZELFHULPGROEPEN
• A.A. (Anonieme Alcoholisten)
• AL.ANON (voor partners en familieleden van mensen met verslavingsproblemen).

- CENTRA VOOR GEESTELIJKE GEZONDHEIDSZORG
Psychiaters, psychologen, maatschappelijk werkers stellen samen met de patiënt en zijn omgeving een hulpverleningsplan op. Dit gebeurt *ambulant* (zonder opname).

- Verder zijn er ook de RESIDENTIELE MOGELIJKHEDEN:
• De gespecialiseerde instellingen: de ontwenningsklinieken, meestal geïntegreerd in een psychiatrische kliniek. Daarnaast is in een aantal algemene ziekenhuizen een psychiatrische afdeling waar mensen met verslavingsproblemen ook terecht kunnen.

Om een doeltreffend alkoholbeleid te voeren, is het noodzakelijk dat u op de hoogte bent van de hulpverleningsmogelijkheden in uw streek.

3.2.3. Reglementering

Centraal uitgangspunt: werkbehoud.

Het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming (A.R.A.B.)

Art. 99 voorziet een verbod om gedistilleerde alkoholische dranken en ook gegiste dranken met een alkoholgehalte van meer dan 6% binnen te brengen in het bedrijf.

Het arbeidsreglement

Na paritair overleg kunnen er modaliteiten worden vastgelegd betreffende het gebruik van alkoholische dranken, alsook maatregelen inzake opsporing: bijv. een bloedproef.
Als er geen duidelijke richtlijnen in het reglement zijn opgenomen, kan men er zich ook niet gaan op beroepen.

Arbeidsovereenkomst

Naast de algemene bepalingen van de Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3/7/78, waarin art. 17 refereert naar het naleven van veiligheid en gezondheid van werknemer en bedrijf, kan een bedrijf ook bijzondere verplichtingen opleggen. Deze kunnen per kontrakt verschillend zijn (bijv. voor chauffeurs kunnen andere normen gelden dan voor bedienden).

Sanktionering

Rekening houdend met het delikate karakter van alkoholproblemen, is het belangrijk om het ontslag van de drinker niet te zien als alleen zaligmakende tuchtmaatregel. Maatregelen moeten in de eerste plaats iedereen aan het nadenken zetten, vooral de probleemdrinker. De werkgever beschikt over een disciplinaire bevoegdheid in zijn onderneming. Om deze te kunnen gebruiken, moet dit uitdrukkelijk voorzien zijn in het arbeidsreglement. Het is van belang vroegtijdig in te grijpen, dan hoeft ontslag als drukkingsmiddel niet gehanteerd te worden. Als mensen hun werk kunnen behouden en de arbeidsvreugde en -omstandigheden erop verbeteren, kan dat al een belangrijke stimulans zijn tot verandering. Begin dus met kleine maatregelen ter verwittiging en voorzie bepaalde gradaties van maatregelen. Er moet dan ook een bijzondere procedure gevolgd worden overeenkomstig de wet op het arbeidsreglement.

Aanbevelingen

Als alkohol gemakkelijk verkrijgbaar is, is de kans op gebruik (en misbruik) ervan natuurlijk hoger. De konsumptie beperken of het middel verwijderen, is een vorm van preventie op het werk zelf.

Methode

- Frisdrankautomaten installeren.
- De prijs van niet-alkoholische dranken verlagen.
- Recepties en andere feestelijkheden alkoholvrij houden of het gebruik van alkohol op zijn minst beperken.

- Stopzetten van het gratis verstrekken van alkoholhoudende dranken.
- De prijs van alkoholische dranken verhogen.
- De kantines alkoholvrij houden.
- Alkoholkonsumptie volledig verbieden.

Maak van alkoholproblemen geen aparte zaak, maar behandel die zoals alle andere problemen inzake veiligheid en gezondheid. Als het reglement het akkoord van iedereen kan wegdragen, zal de aanpak van probleemsituaties zonder tegenstand verlopen.

TOT SLOT

Drankgebruik en -misbruik komen voor in de samenleving en dus ook in uw onderneming. Alkoholproblemen hebben niet alleen gevolgen voor de betrokken werknemer maar tevens voor de onderneming waarin hij tewerkgesteld is. Men is vaak afwezig, men neemt de verkeerde beslissingen, er gebeuren ongevallen en de sfeer tussen werknemers lijdt eronder.

Alkoholproblemen dienen behandeld te worden als alle andere aspekten aangaande de veiligheid en gezondheid van de werknemer.

Daarom is het als werkorganisatie uw taak hieraan iets te doen. Het is beter problemen te vermijden door aan preventie te doen, dan ze te moeten oplossen. Trouwens, de kosten van dergelijke alkoholproblemen zijn ook niet gering.

Een alkoholbeleid dient voorbereid en gepland. Afhankelijk van uw eigen mogelijkheden en beperkingen wordt de uitwerking van het alkoholprogramma toevertrouwd aan deskundigen, eventueel in samenwerking met externen. Uw bedrijf kan op dit vlak deskundigheid verwerven, wat de kans op slagen verhoogt.

In dit werkboek trachtten we de belangrijkste aspekten van de alkohol- en arbeidsproblematiek op een rij te zetten, een beleid of programma voor te stellen.

Voor de toepassing ervan is het noodzakelijk dat u in uw onderneming nagaat wat de situatie is en welke diensten en verantwoordelijken betrokken kunnen worden bij de uitbouw van een dergelijk beleid.

Voor de konkrete uitwerking kan u zich wenden tot de samenstellers van dit boek.

BRONNEN

- Rapport van een 3daags symposium Alkohol en Werk te Frankfurt; Inleiding Dr. Marcus GRANT.

- Rapport Studiedag 18 april 1986 te Overijse/Jezus-Eik; 'Alkoholgebruik in en om het werk'; Inleiding Dr. Stan ANSOMS.

- Onderzoek Alkohol en Werk - SWOAD Utrecht; Drs. W. DE ZWART 1987.

- Rapport Cursus Alkohol en Werk te Oostende door D.G.G.Z. (Roos DEVENTER).

- Alkohol & Werk, Verslag van een enquête in Limburgse bedrijven; M. VANDERSTRAETEN/C.A.D. Hasselt; januari 1987.

- Onderzoeken en programma's van de Koninklijke Algemene Vereniging Volksbond tegen Drankmisbruik te Leidschendam (Nederland).

- Alkohol en Werk, bouwstenen voor een bedrijfsalkoholbeleid; Koninklijke Algemene Vereniging Volksbond tegen Drankmisbruik. 1986, Leidschendam.

- Hoeveel alcoholhoudende dranken worden er in de wereld gedronken? Produktschap voor gedistilleerde dranken, 1961 - 1987, 27e editie; november 1988.(1)

- Alcoholisme & Arbeid , opleiding veiligheidskunde, niveau 1, 1982 - 1983; Ir. A. VOET, Veiligheidsinstituut Antwerpen.(3)

- Alcoholisme, als de kringloop draaikolk wordt, Stan ANSOMS, DNB/Uitgeverij Pelckman - 1988.

- Belgisch Instituut voor de Verkeersveiligheid v.z.w., nota: «Alcohol en Ongevallenkans», 1988. (2)

Voor meer informatie kan u terecht bij:

Stuurgroep Alkohol en Arbeid
t.a.v. Marie-Claire LAMBRECHTS
Papenvest 78
1000 BRUSSEL
Tel.: 02/511 08 51

of in de regio

Oost- en Westvlaanderen
Roos DE VENTER
D.G.G.Z.
Frère Orbanstraat 143
8400 OOSTENDE
Tel.: 059/50 05 00

Antwerpen
Selm NELISSEN
Altox Ketsstraat 17
2018 ANTWERPEN
Tel.: 03/235 21 74

Limburg
Marjet VANDERSTRAETEN
C.A.D.
Luikersteenweg 134
3500 HASSELT
Tel.: 011/27 42 98

Brabant
Mia DE BOCK
Primavera
L. Procureurstraat 14
1090 BRUSSEL
Tel.: 02/424 20 00
Walter VERMEIREN
C.G.G.Z.
Vital Decosterstraat 86
3000 LEUVEN
Tel.: 016/23 27 28
016/23 08 76

Deze publikatie is een uitgave van de Vereniging voor Alkohol- en andere Drugproblemen v.z.w. - stuurgroep Alkohol en Arbeid.

Niets uit deze uitgave mag gepubliceerd of gekopieerd worden zonder de toestemming van de samenstellers van dit boek.

Drukkerij Goekint nv - (059) 50 69 60 - Ref. 25364